

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia setiap negara memang berbeda-beda, tetapi itu semua bisa dikelola dan dikembangkan melalui pendidikan yang berkualitas dan bermutu serta terarah. Pendidikan merupakan sebuah kunci bagi sebuah negara agar bisa berkembang dan maju. Semakin bagus kualitas pendidikan di sebuah bangsa maka masyarakat atau penduduknya akan semakin baik kualitasnya.¹

Pendidikan akan membangun manusia yang berguna serta menjadikan bangsa semakin maju. Menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi adalah bagaimana pendidikan di suatu bangsa tersebut. Indonesia sendiri, sebagai sebuah bangsa yang ingin maju, sangat memperhatikan pendidikan bagi seluruh rakyatnya.² Berbagai macam usaha pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pemerintah berkewajiban mengupayakan agar setiap warga negara dapat memperoleh pendidikan yang layak dan menjadi haknya, untuk menuju bangsa yang cerdas. Hal ini sudah tertuang dalam UUD 1945, pasal 31 ayat 1, bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. Permendiknas nomor 20 tahun 2003 juga menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang, sehat,

¹ Mangkunegara, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Jakarta: Ghalia Indonesia. 1987), h.13

² *Ibid*, h.14

berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³

Salah satu pendidikan yang bersifat keagamaan adalah lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam sendiri memiliki jenjang mulai dari Raudatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, Pesantren, Perguruan Tinggi Islam dan lain-lain. Lembaga pendidikan Islam ini berada di bawah naungan Kementerian Agama RI. Lembaga pendidikan Islam adalah sebagai wadah berlangsungnya proses pendidikan Islam yang bertujuan mengembangkan peserta didik yang beriman, berakhlak mulia, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berwawasan keislaman. Maka disinilah peran guru sebagai pengajar sangat diperlukan. Sehingga guru dituntut memiliki kemampuan yang profesional dan mumpuni, agar dapat menyampaikan ilmunya kepada peserta didik sesuai dengan harapan dan tujuan dari lembaga pendidikan Islam.⁴

Kewajiban guru adalah memberikan pengajaran kepada peserta didik, namun seorang guru juga harus terus belajar sehingga keilmuan yang dimiliki tidak statis, namun terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut Yati Ruhayati, dkk, guru adalah sosok individu yang memiliki kemampuan dalam mentransfer ilmu pengetahuan, informasi, atau pengalaman kepada peserta didiknya. Guru juga individu yang melakukan pekerjaannya

³ Direktorat Jendral Pendidikan Islam, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2006), h.8.

⁴ *Ibid*, h.9

berdasarkan pada kemampuan dalam mengarahkan pengalaman belajar peserta didik dalam suatu institusi pendidikan.⁵

Disinilah banyak muncul permasalahan terhadap guru-guru, seperti guru yang malas, guru yang jarang hadir, guru yang buta teknologi, hanya sekedar transfer pengetahuan dan lain-lain. Maka disinilah pentingnya supervisi, dimana supervisi merupakan salah satu komponen dari sistem pendidikan yang sangat berperan memperbaiki kondisi sistem pembelajaran di sekolah.⁶ Robert J. Mockler dalam T.Tani Handko, mendefinisikan pengawasan :

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.⁷

Pengawasan di dalam pendidikan disebut dengan supervisi, sedangkan orang yang melakukan pengawasan disebut supervisor. Pengawasan pendidikan merupakan salah satu rangkaian yang penting dalam proses manajemen. Supervisi merupakan suatu kegiatan pengarahan terhadap kinerja tenaga pendidik untuk memperbaiki suatu sistem pembelajaran dan pengajaran, memperbaiki tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran serta metode mengajar serta evaluasi pengajaran agar dapat diterima oleh peserta didik sehingga visi dan misi yang telah disusun di dalam lembaga pendidikan dapat terwujud yang akhirnya mampu melahirkan tenaga pendidik yang profesional dan peserta didik yang berkualitas.

⁵ Yati Ruhayati, H. Yudha M. Saputra, dan Ahmad Hamidi, "Kontribusi Layanan Supervisi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani SMPN Se Kota Cimahi" (Jurnal Penelitian Vol.10 No.2. 2009). h.1-14

⁶ T. Tani Handoko, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: PT BPF, 2001), h.359.

⁷ T. Tani Handoko, *Ibid*, h.360.

Melalui kegiatan pengawasan diharapkan setiap perencanaan pendidikan dapat tersusun secara cermat dan matang, setiap pelaksanaan kegiatan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.⁸

Pengawas sekolah adalah sebagai tenaga kependidikan yang mempunyai peran sangat strategis di dalam meningkatkan kualitas kinerja sekolah melalui pembinaan terhadap guru-guru di sekolah baik di bidang akademik ataupun bidang manajerial. Tugas seorang pengawas adalah melaksanakan penilaian dan pembinaan terhadap sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran pada satuan pendidikan. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Untuk itu, agar para guru mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di sekolah perlu senantiasa mendapat penyegaran dalam bentuk bantuan teknis.⁹

Supervisi tidak hanya dilakukan oleh supervisor fungsional baik dari Diknas atau Kemenag, tetapi supervisi juga dilakukan oleh kepala Sekolah/Madrasah. Ini berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kepala Sekolah/Madrasah memiliki tugas mengatur jalannya sekolah untuk mencapai visi dan misi, sehingga dituntut memiliki sejumlah kompetensi tersebut. Tujuan supervisi menurut Sehartian adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk

⁸ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h.12.

⁹ *Ibid*, h.17.

meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru.¹⁰

Menurut Sahertian dalam Imam Setiyono mengemukakan bahwa :

Melalui supervisi, diharapkan seorang guru dapat: (1) bekerja keras dan demokratis, (2) ramah dan suka mendengarkan orang lain, (3) sabar, (4) luas pandangan dan menaruh perhatian kepada orang lain, (5) penampilan pribadi yang menyenangkan dan sopan santun, (6) jujur, (7) suka humor, (8) kemampuan kerja yang baik dan konsisten, (9) menaruh perhatian pada problem siswa, (10) fleksibel dalam cara mengajar, (11) bisa menggunakan pujian dan mau memperbaiki, (12) pandai dalam mengajar pada bidang studi.¹¹

Supervisi pada praktiknya dibagi menjadi tiga model berdasarkan karakteristik pelaksanaannya, yaitu model supervisi tersebut adalah model ilmiah, model artistik dan model klinis. Ketiga model ini masing-masing memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Supervisi tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan profesionalisme guru pada aspek memperbaiki perilaku guru dalam proses mengajar di sekolah. Tetapi lebih dari itu, supervisi yang dilakukan oleh kepala Sekolah/Madrasah sebagai *leader* diharapkan dapat memberikan motivasi kerja sebagai pengajar kepada guru-guru di sekolah dan menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, keikhlasan, kerja keras, kesetiaan, pengorbanan dan lain-lain. Perilaku inilah yang diistilahkan dengan *Organizational citizenship behaviour* (OCB).¹²

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku yang dimiliki oleh seorang individu di dalam sebuah organisasi. Yaitu sikap loyalitas dan tanggung jawab serta rasa memiliki terhadap organisasi melebihi batas

¹⁰ Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

¹¹ Imam Setiyono, "Supervisi Pendidikan Sekolah dasar," (Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 6, No.1, 2005). h.1-8

¹² *Ibid*, h.9

kewajiban dari tugas formal yang diberikan kepadanya. Sekolah merupakan sebuah organisasi di bidang pendidikan. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) juga bisa dikatakan sebagai pengabdian kepada organisasi. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mengemukakan pentingnya *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam sebuah organisasi :

Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja di atas harapan. Dalam tempat kerja dinamis saat ini, yang tugas-tugas semakin meningkat dilaksanakan oleh tim dan fleksibilitas adalah genting, pekerja yang terlibat dalam perilaku kewargaan yang baik membantu rang lain dalam timnya, sukrela mengerjakan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, menghormati semangat sebagaimana aturan dan peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu.¹³

Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali dikembangkan oleh Organ beserta para koleganya pada tahun 1983. Hal ini dijelaskan oleh Osman Titrek dkk, "*Smith, Organ and Near (1983) define OCB as an behaviours which individuals exhibit voluntarily with the aim of helping others in the organization in addition to the official role of the individual in the organization*".¹⁴ Oriel J. Strickland juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa "*OCB is a construct that was introduced in the 1980s.*"¹⁵ Selanjutnya Organ (1988) di dalam penelitian Mariela Pavalache-Ilie, mendefinisikan bahwa "*organizational citizenship behavior (OCB) as individual behavior that is not explicitly or indirectly*

¹³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h.19.

¹⁴ Osman Titrek, et al., "*The Relationship Among Emotional Intelligence (EQ), Organizational Justice (OJ), Organizational Citizenship Behaviour (OCB),*" (International Journal Of Academic Research Vol. 6. No. 1. 2014). h.213-220.

¹⁵ Oriel J. Strickland, "*The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors.*" (The Journal of Psychology, 2010). h.313-326.

recognized by the formal reward system and that behaviour plays a vital role in the effective functioning of the organization.”¹⁶

Organ mendefinisikan OCB sebagai tingkah laku perseorangan yang tidak wajib, yang mempunyai kebebasan untuk memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit tidak diakui oleh sistem *reward* dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi sebuah organisasi.¹⁷ Jadi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Dimana orang yang menampilkan perilaku OCB dapat dikatakan karyawan yang baik.

Perilaku yang termasuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/tidak menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Ada lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikembangkan oleh

¹⁶ Mariela Pavalache-Ilie, “*Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees’ personality*,” (Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2014). h.489 – 493.

¹⁷ Eka sagita Putri, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik Terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Karyawan*,” (Artikel PDF, Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang, 2015), h.2.

Organ, yaitu: *Altruisme, Conscientiousness, Civic virtue, Courtesy, dan Sportmanships*.¹⁸

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat berkaitan dengan organisasi dimana saat ini organisasi dituntut untuk bergerak dengan cepat, adaptif, tepat, dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak yang penting dari suatu organisasi. Menurut Ahmadi dalam Sandjaja dan Handoyo menjelaskan bahwa dalam era globalisasi ini, menuntut organisasi tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga sumber daya manusia yang mampu menjalankan tanggung jawab di luar tugas yang dipersyaratkan padanya, dan menampilkan perilaku-perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan. Oleh karena itu, disinilah letak pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* bagi seorang karyawan dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi tersebut.¹⁹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara, peneliti melihat masih ada beberapa guru yang tidak mengikuti rapat dan pada saat upacara masih ada guru yang berada di dalam ruangan (kantor sekolah) hal ini menunjukkan bahwa perilaku kesukarelaan guru dalam mengikuti kegiatan yang diadakan sekolah masih kurang,²⁰ artinya masih ada beberapa guru yang tidak ikut berpartisipasi didalamnya dengan alasan-alasan

¹⁸ Umiarti Sri Rejeki, *et al.*, "Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi dengan komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior (ocb)* karyawan balai besar pom di Denpasar," (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol.3, No.7. 2014). h.403-423.

¹⁹ Meilani Sandjaja, Dr. Seger Handoyo, "Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Family Conflict* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*," (Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 1, No.02. 2012). h.73-80.

²⁰ Hasil Pengamatan Awal yang dilakukan Peneliti di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara, Tanggal 29 Januari 2018.

tertentu, dan masih ada guru yang tidak mampu menjalankan tanggung jawab di luar tugas yang dipersyaratkan padanya, serta acuh-takacuh terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan, hal ini dapat mengurangi efektivitas organisasi di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara.

Maka dari itu, penulis tertarik ingin mengadakan kegiatan penelitian di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara dengan mengambil judul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kesukarelaan) di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara”**.

B. Fokus Masalah

Fokus masalah yang penulis akan teliti adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara.

C. Rumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti agar dapat menjadi jelas dan lebih operasional maka masalah ini perlu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana *organizational citizenship behavior* (perilaku kesukarelaan) guru di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* (perilaku kesukarelaan) guru di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai salah satu alternatif untuk menambah wawasan keilmuan dalam proses pendidikan oleh para guru serta dengan hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini, sekaligus sebagai upaya pengembangan wawasan keilmuan secara empiris, sehingga di peroleh pemahaman mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (perilaku kesukarelaan).

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai sarana untuk bahan informasi dan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak fakultas.
- b. Sebagai masukan bagi para guru guna meningkatkan perilaku kesukarelaan serta dapat menunjang keberhasilan mengajar dan membantu peserta didik lebih memahami sebuah informasi yang di sampaikan pendidik.
- c. Bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan dalam bidang ilmu Manajemen Pendidikan Islam, selain itu di harapkan dapat meningkatkan penalaran, keluasan wawasan dan kemampuan pemahaman penulis tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (perilaku kesukarelaan) di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara.
- d. Bagi peneliti lain adalah sebagai acuan revrensi dan bahan bacaan bagi seluruh mahasiswa IAIN Kendari yang akan melakukan penelitian terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (perilaku kesukarelaan) khususnya mahasiswa Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan.

F. Defisini Operasional

Untuk menghindari dan mempermudah salah pengertian serta mempertegas ruang lingkup pembahasan, maka penulis memandang perlu menyampaikan operasional sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu atau biasa disebut juga proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Yang dimaksud model kepemimpinan dalam hal ini adalah model kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri I Molawe Kabupaten Konawe Utara dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (perilaku kesukarelaan).
2. Perilaku *organizational citizenship behavior* (perilaku kesukarelaan) adalah perilaku-perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/reward yang resmi/formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi. Dengan kata lain, Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap loyalitas dan tanggung jawab serta rasa memiliki terhadap organisasi melebihi batas kewajiban dari tugas formal yang diberikan kepadanya, tidak mempengaruhi upah/imbalan. Seperti perilaku menolong rekan kerja yang kelebihan tugas, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, menghindari konflik dan lain-lain.